



PLA D'IGUALTAT

2020-2023

Ajuntament
d'Hostalric



Ajuntament
d'Hostalric

Regidoria d'Igualtat



PRESENTACIÓ

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes és un dels eixos principals de les societats democràtiques. La consecució d'aquest principi polític ha estat present al llarg de la història dels moviments feministes i de dones i és constitutiu del desenvolupament de les polítiques d'igualtat de l'administració pública.

Els ajuntaments han estat pioners en la promoció de plans i polítiques d'igualtat adreçades a la ciutadania i han proporcionat serveis que han contribuït a millorar les situacions de desigualtat de gènere. El treball desenvolupat per part de les administracions locals ha estat de caràcter extern, dirigit a la ciutadania. La legislació en l'àmbit de la igualtat de dones i homes, com són la Llei d'Igualtat efectiva entre dones i homes Catalana i Estatal, incorpora la responsabilitat de les empreses de promoure i respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral. Amb aquest objectiu, es preveu l'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional, una oportunitat per tal d'elaborar i implementar Plans Interns d'Igualtat, donant compliment a la normativa de la Llei 17/2015 establerta per les administracions públiques catalanes.

Les formes de discriminació envers les dones són presents, fins i tot als ens locals, tot i l'aparent estabilitat de treball i de les condicions laborals i retributives que hi trobem. Les anàlisis més acurades ens mostren unes discriminacions indirectes que situen les dones en categories més baixes, els homes en els llocs de direcció i presa de decisió, trobem dones que exerceixen la seva professió en departaments de l'administració relacionats amb la cura de les persones i continuen assumint encara la major part dels treballs de cura que sorgeixen de l'organització de la vida quotidiana, fet que repercuteix en la seva carrera professional i aguditza les dificultats d'equilibrar la vida.

L'elaboració d'aquest Pla Intern d'Igualtat pretén dotar a l'Ajuntament d'Hostalric d'una eina i d'un recurs per desenvolupar i establir com a prioritàries, unes accions dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de l'organització municipal.

El treball que es presenta a continuació s'estructura en diversos apartats. Inicialment es presenten els objectius generals i específics del Pla Intern d'Igualtat i s'exposa la normativa legal existent. Seguidament es detalla la Diagnosi de Gènere, una anàlisi de l'organització municipal en què es defineixen el conjunt de punts forts i punts a millorar en relació amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. La diagnosi s'estructura en funció dels deu eixos estratègics que es relacionen a continuació i, algunes d'elles esdevindran el marc operatiu del Pla d'Acció:

- 1) Cultura i gestió organitzativa
- 2) Condicions laborals
- 3) Accés a l'organització
- 4) Formació interna i/o contínua
- 5) Promoció i/o desenvolupament professional
- 6) Retribució



- 7) Temps de treball i corresponsabilitat
- 8) Comunicació no sexista
- 9) Salut laboral
- 10) Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Més endavant trobem el Pla d'Acció que defineix les mesures que s'han de dur a terme a l'Ajuntament d'Hostalric, amb l'objectiu d'atendre als punts forts i punts a millorar resultants de la Diagnosi de Gènere. Cada mesura detalla la línia estratègica a la qual forma part, té una breu descripció, incorpora indicadors d'avaluació, determina l'àrea o persones que en són responsables i determina el calendari per la seva execució. Per tal de facilitar la implementació del Pla d'Acció s'incorporarà un sistema de seguiment i avaluació semestral i un de final.

2. OBJECTIUS

Els tres objectius generals que es plantegen amb el Pla Intern de l'Ajuntament d'Hostalric són els següents:

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre homes i dones (i persones no binaries).
- Introduir la perspectiva de gènere als processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball i salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de assetjament sexual i per raó de sexe.
- Sensibilitzar i formar totes les persones en la promoció de la igualtat.

Per la definició d'aquests objectius es parteix de la base que totes les organitzacions, i incloent els ajuntaments, reproduïxen les relacions de poder, característiques de la societat patriarcal en què vivim, que beneficien els homes en detriment de les dones. Les desigualtats de gènere es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les seves polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen el consistori. És per aquest motiu que, l'objectiu general del Pla Intern d'Igualtat té la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal de l'Ajuntament.

La seva consecució ens porta als següents objectius específics:

- Incorporar els mitjans necessaris per a la implantació i seguiment del Pla d'Igualtat entre dones i homes
- Fomentar el valor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'ajuntament i a les entitats i empreses amb qui hi ha alguna relació
- Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- Garantir que els processos de selecció tenen en compte la igualtat

- Incloure la perspectiva de gènere en totes les ofertes de treball
- Promoure la formació en matèria d'igualtat de gènere a les persones que formen part dels processos de selecció
- Tenir en compte que les empreses que fan algun servei a l'ajuntament contemplin la perspectiva de gènere
- Fomentar una oferta formativa en condicions d'igualtat
- Garantir la igualtat d'oportunitats al desenvolupament professional
- Garantir l'equitat salarial de dones i homes que ocupen un mateix o similar lloc de treball
- Garantir condicions de conciliació que no generin desigualtats
- Definir una política interna per a l'ús de la comunicació no sexista
- Aplicar una comunicació no sexista en tota la documentació que surt de l'ajuntament
- Revisar l'ús del llenguatge en els equipaments municipals
- Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos, amb perspectiva de gènere
- Donar a conèixer el Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, i saber identificar situacions d'assetjament

3. MARC LEGAL

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida. Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de gènere i d'estructures i organitzacions específiques.

Hi ha un important desplegament normatiu, en els diferents nivells institucionals, que propugna el respecte al principi d'igualtat de dones i homes i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

A nivell europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al Tractat de Roma de 1957, que imposa l'obligació als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en el seu article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes precedint l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte de homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball. Amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'any 1999, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 12 TCE).

Per l'altra, l'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: "(...) amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específiques per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional".

A l'Estat espanyol, la Constitució propugna la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic en el seu article 14. A més, en l'article 9.2 CE imposa l'acció positiva a tots





els poders públics, encomanant-los a promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva. Per últim cal mencionar l'article 35 CE, on es parla del dret al treball de totes les persones espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió i ofici, el dret a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per mantenir les seves necessitats i les de la seva família, especificant que en cap cas pot fer-se cap discriminació per raó de sexe. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes preveu tot una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques. La llei es refereix "a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals". Entre els punts principals de la normativa s'hi destaca:

Art 3. Inclou específicament les discriminacions derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Art 5. Estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball, aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

Art 7. Defineix i diferencia clarament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tant verbal com físic.

Art 11. Dóna garantia jurídica a les accions positives en qualsevol àmbit com a defensa i foment de la igualtat de gènere: "Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas."

Art 15. Consagra el principi de la transversalitat: "El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar, de manera activa, en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats."

Art 20. Estableix la necessitat adequar les estadístiques i estudis perquè es realitzin amb perspectiva de gènere i indica com dur-lo a terme.

Art 44. Reconeix els drets de les persones envers la conciliació de la seva vida personal, familiar i laboral, determinant els permisos maternals i parentals per llei.

Art 46. Defineix el concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses:

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

3. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.



Pel que fa a l'administració pública, cal destacar el capítol I del títol V de la Llei Orgànica 3/2007, on s'estableixen els criteris d'actuació de les administracions públiques:

Art 51."Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, han de:

- a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.
- c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- e) Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació."

Per la seva banda la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, obliga als governs locals a elaborar un pla d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena:

1.Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2.Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

Per últim cal anomenar l'Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005, de 7 de març, mitjançant la qual s'estableixen diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes. Entre d'altres, s'hi destaca:

Art 1.3.A l'Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que depenguin d'ella, els òrgans de selecció de personal tindran composició paritària.

Art 7.1.Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si s'escau, l'esment de la baixa representació de persones d'algun dels dos sexes.

Art 7.2e.Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts. Pel que fa a Catalunya, cal destacar alguns articles de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (2006):

Art 4.3.Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.

Art 19.Drets de les dones: "Totes les dones tenen dret lliure al desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".

Art 41."Perspectiva de gènere:



1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.
2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.
4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual."

Art 56.3. "Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals."

Art 153. Polítiques de gènere: "Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:

- a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir erradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.
- b) La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no-discriminació i de les iniciatives de participació.
- c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència."

Pel que fa a les competències d'àmbit local, cal recordar que la Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de dades del règim local, estableix en l'article 28 que "Els municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies d'altres administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient".

A nivell de Catalunya cal destacar també la Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Aquesta llei, com afirma el seu preàmbul, "impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), promou la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la revalorització de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixin la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents".



Cal tenir en compte també l'Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya, del 14 de març de 2006, que estableix que totes les estadístiques relatives a persones que elabori la Generalitat i els organismes vinculats o dependents d'aquesta es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexes. L'obligació s'entén a tots els registres públics, fitxers automatitzats de dades personals, censos, estudis d'opinió, sondeigs, enquestes i d'altres similars, així com també a les sol·licituds i atorgaments de subvencions, ajuts o beques. Per últim, cal tenir en compte la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Aquesta llei, introdueix al seu preàmbul mecanismes per la transversalitat de gènere, estratègies per garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques, les llicències administratives i el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions. Incorpora també la perspectiva intersectorial per atendre a la discriminació múltiple. Cal destacar els articles següents:

Art. 6. Funcions dels ens locals de Catalunya.

f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei.

Art. 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

- a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
- c) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los

INFORME DE DIAGNOSI PLA IGUALTAT 2020 2023

Presentació de l'organització

Nom i raó social: Ajuntament d'Hostalric Forma jurídica: administració pública

Activitat: Administració local Sector: Administració local

Adreça (incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi): C/Raval 45

Telèfon: 972 864 011 Web: www.hostalric.cat

Correu electrònic: pjj@hostalric.cat Persona de contacte: Anna Noguera

Dades de la diagnosi

Data de finalització de la diagnosi: 2020-05-04

Període de referència temporal de les dades de la diagnosi (En aquells àmbits en que cal analitzar dades evolutives, detalleu el marc temporal de referència): 2016-2020

Càrrec de persona responsable del projecte: Regidoria d'Igualtat

Perfils de persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi: Responsable RRHH





Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

La cultura i gestió organitzativa és el tarannà i la manera de fer d'una organització i les persones que la integren. Una cultura i gestió organitzativa que inclou el valor de la igualtat és aquella on els supòsits, les normes i les preocupacions de l'organització vetllen i fomenten la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Gestió organitzativa i relacions laborals

En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu, es recull la igualtat de dones i homes de manera explícita? Sí

Detalleu on i com s'expressa: Acord de modificació de diversos articles de l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de menys de 20.000 habitants (codi del conveni núm. 79100015072015). Títol VI sobre La igualtat de tracte del empleats públics locals

art 66 La igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral

art 67 El Pla d'Igualtat

art 68 El contingut i fases del Pla d'Igualtat

Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable «sexe»? Sí

En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc., es preveu la igualtat de dones i homes? Sí

Detalleu on i com s'expressa: En la documentació relativa als processos de selecció, contractació i promoció s'utilitzen les formes corresponents al gènere masculí amb valor genèric, tot i així es preveu la igualtat d'homes i dones.

Estructures i participació

Existeix una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (Comissió d'igualtat)? Sí

Quina és la composició de la Comissió d'igualtat? Indiqueu el nombre de persones i la ubicació a l'organització.

La Comissió d'Igualtat va ser creada aquest any 2020. La formen 4 persones de la plantilla de l'ajuntament, és paritària (50% dones, 50% homes) i representativa de totes les àrees de l'ajuntament. També hi participen la Regidora d'Igualtat i el Regidor de Promoció econòmica.

Comunicació i imatge corporativa

L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les entitats col·laboradores (proveïdores/clientes/usuàries)? No

Comportaments contraris al valor de la igualtat

Alguna vegada s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes? No



Percepció, creences i mentalitat de les persones.

Creuen que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització?: Hem fet una enquesta amb un índex de participació del 72% de la plantilla. El 93% ha respost afirmativament.

Creuen, les persones que han fet l'entrevista, que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?: Un 80% de la plantilla perceben que l'Ajuntament, actualment, treballa pel foment de la igualtat. Però aquest percentatge baixa quan es demana per la percepció de situacions de desigualtats reals entre el personal (aproximadament el 70% creu que no hi ha situacions de desigualtat).

Conclusions de l'àmbit de la cultura i la gestió organitzativa

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- Voluntat política: creació regidoria d'igualtat 2019
- Creació d'una Comissió d'igualtat
- Existència d'un Pla d'igualtat 2016- 2019
- Percepció que es treballa per aconseguir la igualtat
- Processos de selecció de personal públics i transparents
- Comunicació i imatge de la corporació amb continguts relacionats amb violència de gènere, igualtat entre les persones.
- Conveni col·lectiu treballadors/es on s'inclou el tema de la igualtat
- En els processos de selecció es preveu la igualtat homes i dones (però caldrà revisar-ho).

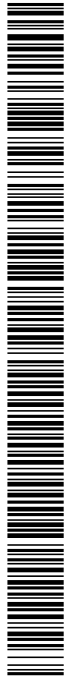
Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Acció incipient de la Comissió d'Igualtat.
- Manca definir les funcions i dedicació del tècnic/a igualtat
- Manca registre de dades de formació, promoció, etc. i recollir-la diferenciant sexes
- Existeix la percepció de part d'algunes persones de la plantilla de situacions de no igualtat
- Manca un manual d'acollida (o desconexem la seva existència)
- Caldria informar a les empreses proveïdores i entitats vinculades del posicionament de l'ajuntament pel que fa la igualtat entre dones i homes, i si s'escau, requerir-los el compliment normatiu en matèria d'igualtat

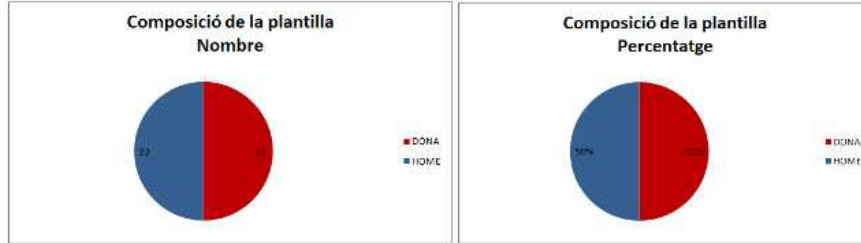
Àmbit 2. Condicions laborals

En l'àmbit laboral, les desigualtats entre homes i dones es tradueixen en una menor ocupació de les dones, la parcialitat i la temporalitat com a característiques del treball femení, la bretxa salarial, la segregació vertical i la segregació horitzontal. Una organització que vetlli per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones haurà d'analitzar les condicions laborals de la seva plantilla i establir mecanismes per eliminar aquests fenòmens.

Presència de dones i homes a tota l'organització



Dades totals de la plantilla: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:



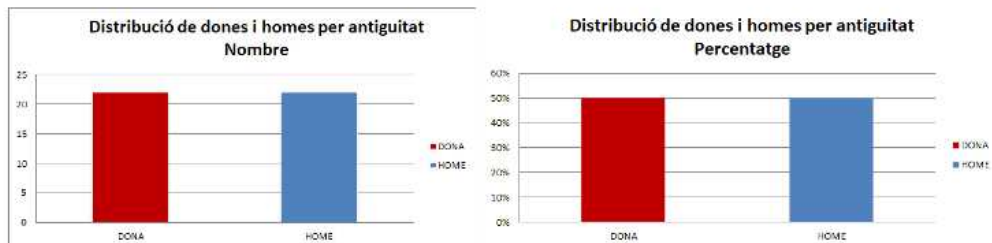
Les dades que es presenten a continuació, estan representades a partir d'un diagrama circular i la informació que se'n deriva és la representació de la plantilla distribuïda per gènere (homes i dones). En aquest cas, es fa palès que a l'Ajuntament d'Hostalric hi ha paritat de gènere, sent exactament el 50% dones i el 50% homes (en nombre absoluts 22 persones de cada gènere).

Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla? Sí

La composició de la plantilla és similar a la presència de dones i homes al sector? Sí

Característiques generals de la plantilla

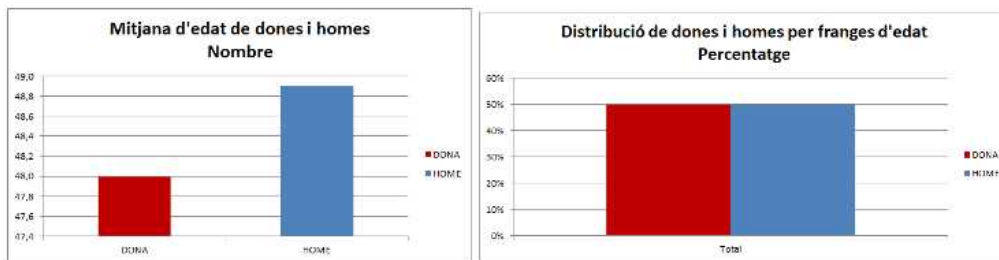
Distribució de la plantilla per antiguitat: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:



En relació a l'antiguitat distribuïda per gènere, els gràfics que es presenten a continuació mostren com el 43,18% de les persones (10 homes i 9 dones) de la plantilla fa menys de 5 anys que treballen a l'Ajuntament. En segon lloc, el 20,45% porten treballant entre 11 i 15 anys, d'aquests 5 són homes i 4 són dones. Finalment, el 13,64% de les persones que formen part de la plantilla de l'Ajuntament fa més de 30 anys que formen part de la plantilla de l'Ajuntament, i si es mira segons distribució per gènere, són 3 homes i 3 dones.

Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? No

Distribució de la plantilla per edat: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants:

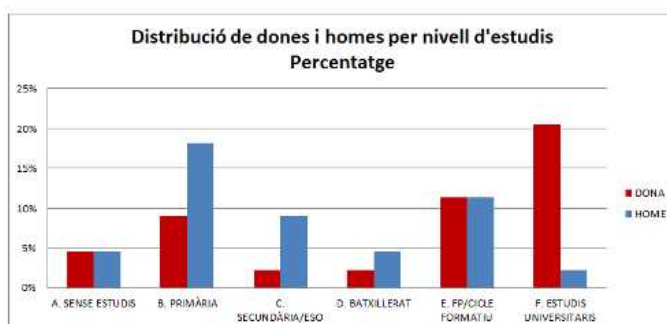
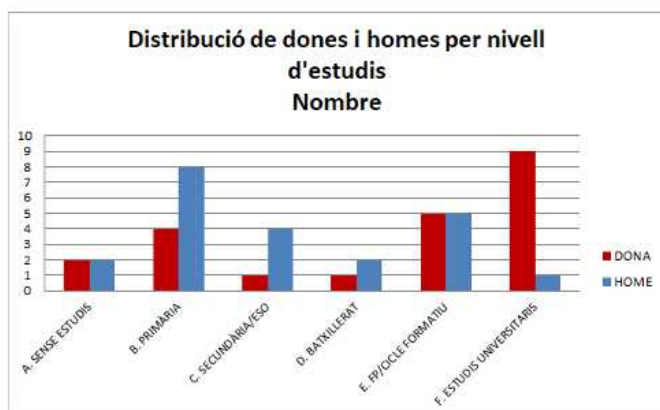


En el següent diagrama de barres es representa la mitjana d'edat distribuïda per gènere. En el cas de les dones, la mitjana d'edat és més baixa que la dels homes, tot i que per molt poca diferència, sent la mitjana d'edat de les dones de 48 i la dels homes de 48,9.

La majoria de les persones de la plantilla comprenen entre 45 i 49 anys (4 homes i 6 dones) i entre 60 i 64 anys (6 homes i 4 dones), aquests representen el 45,45% del total de la plantilla mentre que les persones menors de 34 anys representen l'11,36% (3 homes i 2 dones).

Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? No

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:



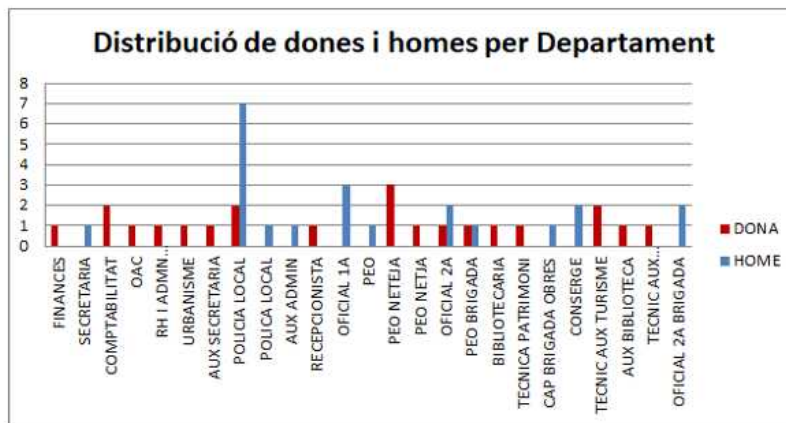
El diagrama de barres que es presenta a continuació representa el nivell d'estudis distribuït per gènere. Com es pot veure, hi ha algunes diferències entre gènere, sent més elevat el nombre d'homes amb estudis primaris, secundaris i batxillerat i, per contra, hi ha un nombre superior de dones respecte els homes amb estudis universitaris. A nivell general, la modalitat majoritària de la plantilla d'Hostalric, amb un 27%, és estudis primaris, mentre que la Formació Professional o Cicle Formatiu i els estudis universitaris representen el 22% respectivament.



Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? Sí

Quines? Sobretot destaca la diferència en estudis universitaris, en què de cada 10 persones amb estudis universitaris, 9 són dones i 1 és home.

Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants: En relació al departament o àrea funcional de la plantilla, hi ha una gran varietat de categories laborals. Com es pot veure, uns dels departaments en què hi ha més persones és el de la policia local, en aquest cas, 8 són homes i 2 són dones. També la brigada municipal la formen un nombre important de persones, de totes maneres, es classifiquen segons categoria sent cap de brigada, oficial de 1a, oficial de 2a o peó. En conjunt la brigada municipal la conformen 13 persones, de les quals 10 són homes i 3 són dones. En canvi, les àrees de joventut, turisme, biblioteca, patrimoni, entre altres, la conformen majoritàriament dones



Hi ha algun departament amb un percentatge important de dones/homes? Sí

Quin? Quina explicació hi trobeu? Com es pot veure, uns dels departaments en què hi ha més persones és el de la policia local, en aquest cas, 8 són homes i 2 són dones.

També la brigada municipal la formen un nombre important de persones, de totes maneres, es classifiquen segons categoria sent cap de brigada, oficial 1a, oficial 2a o peó. En conjunt, la brigada municipal la conformen 13 persones, de les quals 10 són homes i 3 són dones.

En canvi, les àrees de joventut, turisme, biblioteca, patrimoni, OAC, comptabilitat, secretaria, urbanismes, etc... la conformen majoritàriament dones (22 dones i només 2 homes).

En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis?: Els equips directius: Cap de brigada, Cap de Policia Local i Secretari, són ocupats per homes. I són els llocs de treball que més retribució reben

Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents grups professionals? Sí

Es concentren les dones o els homes en determinats grups? Sí

En quins? Quina explicació hi trobeu? Els resultats d'aquesta diagnosi ens mostren els següents desequilibris:

a) Més presència d'homes a la Brigada Municipal i a la Policia Local: Les tasques desenvolupades per la Brigada Municipal (manteniment i reparació: pintura, jardineria, electricitat, lampisteria, obres,...) han estat realitzades tradicionalment per homes. El mateix passa amb les tasques que desenvolupa la Policia Local.

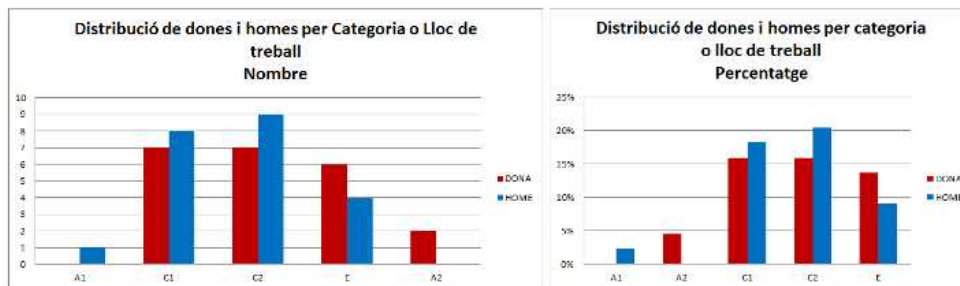
b) Les tasques de neteja però, estan desenvolupades majoritàriament per dones.(que a més a més estan situades en la categoria més inferior de grup de treball (E).

c) Les tasques relacionades amb d'administració, comptabilitat, recursos humans i àrees tècniques està compostat gairebé en la seva totalitat per dones. (de les quals moltes amb estudis superiors).

L'explicació que trobem, és que històricament el repartiment de tasques entre dones i homes ha estat diferent, distribuint un "tipus" de feines a un sexe o a un altre; amb les múltiples conseqüències que se'n deriven d'aquest fet,

En cas que hi hagi subrepresentació de dones o homes en determinats grups, l'entitat porta a terme accions o mesures per corregir-ho? No

Distribució de la plantilla per lloc de treball: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:



L'administració Pública estableix a cada lloc de treball una categoria. En el cas de l'Ajuntament d'Hostalric, es pot veure com hi ha 5 tipus de categories: A1, A2, C1, C2 i E.

La gran majoria del personal de la plantilla està distribuïda entre les categories de C1 i C2, i en ambdós casos hi ha més homes que dones. En el cas de la categoria C1, cal tenir en compte que en forma part el cos de policia local, que com ja hem vist a l'apartat d'àrea funcional, el formen majoritàriament homes. El mateix passa amb la categoria C2, on consta el personal de la brigada, en què també hi ha majoritàriament homes.

En canvi a la categoria E hi ha més dones que homes. Aquest fet està donat perquè les persones que formen part de l'equip de neteja tenen categoria E i són totes dones.

Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:



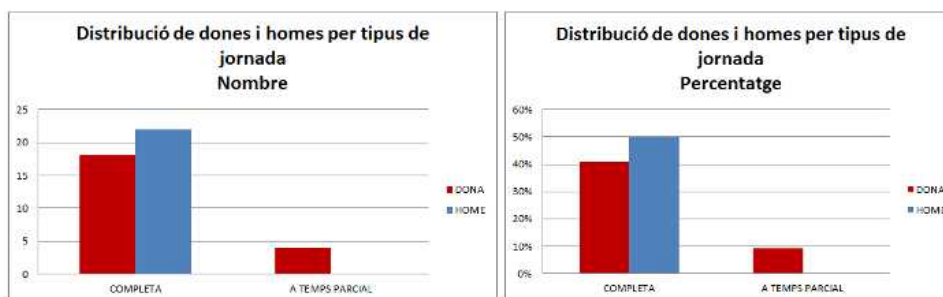
En relació al tipus de contracte, el 47,73% de la plantilla de personal d'Hostalric tenen un contracte indefinit, d'aquests 11 són dones i 10 són homes i el 36,36% són persones amb contracte de funcionariat, en què 7 són dones i 9 són homes. Així doncs, la gran majoria de la plantilla d'Hostalric té un contracte fixe, tot i així hi ha 5 persones amb contracte eventual (3 homes i 2 dones) que representen l'11,36%.

Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat?: Pel que fa a la temporalitat, és força paritària, 5 persones amb contracte eventual (3 homes i 2 dones) que representen l'11,36%.

Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? No

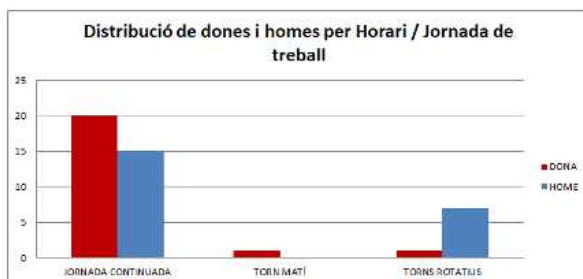
Tipologia de jornada de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipus de jornada: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:



El següent diagrama de barres representa el tipus de jornada laboral, distribuït per gènere. Així es pot veure que la majoria del persones que formen part de la plantilla de l'Ajuntament tenen jornada completa, tot i que hi ha 4 dones (que representa el 9,09%) que estan contractades a temps parcial.

Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants:



Pel què fa a l'horari de la jornada, la gran majoria del personal té una jornada continuada, és a dir, treballa totes les hores de la seva jornada laboral seguides. En canvi qui fa torns rotatius són les persones que formen part del cos de la Policia Local, que, com ja hem comentat anteriorment, està format per més homes que dones.

Hi ha diferències entre dones i homes en els diferents tipus de jornada? Sí

Quines? Quina explicació hi trobeu? La jornada laboral del 91% del personal és completa, només el 9% és a temps parcial. Aquest 9% tot són dones. En relació a l'horari hi ha diferències en el cas de la Policia Local perquè la seva jornada implica torn rotatius, i majoritàriament són homes.

Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació? No

Conclusions de l'àmbit de les condicions laborals

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- La plantilla de personal de l'ajuntament és totalment paritària (50% dones i 50% homes)
- Valorant l'antiguitat del personal també trobem que es manté la paritat.
- Si analitzem la mitjana d'edat veiem que és la mateixa per a dones i homes (48 anys)
- Finalment, valorant la tipologia de contractes hi ha gairebé el mateix nombre de dones i d'homes en cada tipus de contracte.

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Les condicions laborals són igualitàries.
- Caldria millorar, potser, en el registre i les causes de la diferència de tipus jornada entre homes i dones

Àmbit 3. Accés a l'organització

La presència de les dones al mercat laboral és inferior a la presència dels homes. Així, malgrat els nivells educatius entre homes i dones són similars, l'accés al treball remunerat és desigual. Cal doncs, que les organitzacions empresarials vetllin per processos de selecció sense desigualtats de gènere, ja siguin intencionades o no.

Els apartats següents corresponen a les respostes a l'ítem 3 de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.



Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que a l'organització homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?: Sí

Dones i homes tenen una percepció diferent?: No

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals

Creuen, les persones que han fet l'entrevista, que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a l'organització?: Sí

Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització

S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? No

Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? Sí

En aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals? Sí

Disposeu d'un protocol de selecció? No

A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu? No

Adjunteu exemples que il·lustrin la vostra resposta.:

De manera general es fa servir el masculí genèric, però ja s'està començant a modificar el llenguatge emprat en algunes comunicacions. Cal, però, fer-ho de manera sistemàtica i sempre amb un llenguatge no sexista i inclusiu, partint d'una diagnosi prèvia i un pla de millora en la comunicació.

Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització

Les persones que s'encarreguen dels processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes? No

Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional? Sí

Especifiqueu les proves que es realitzen: Depenent de la plaça a la que es presenti hi ha proves diferents: compliment dels requisits exigits, concurs de mèrits, entrevista, prova d'accés... En la convocatòria s'exposa detalladament el procés de selecció. Únicament en la prova física per entrar a la Policia Local hi ha diferents barems per puntuar si ets home o dona.

En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? No

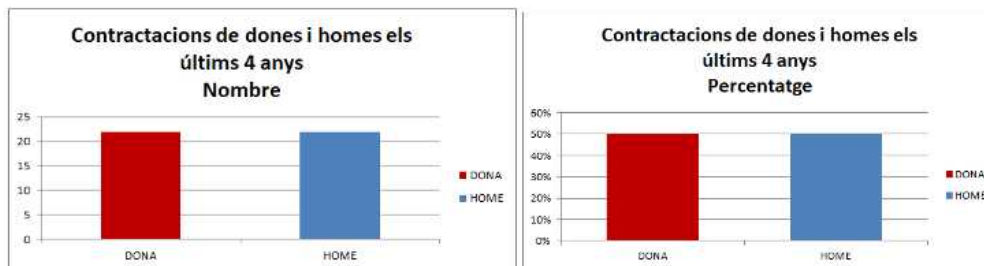
En els processos selectius, es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball? No

Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què és subrepresentat? No

Contractacions produïdes els últims quatre anys



Adjunteu el gràfic del full de càlcul de les contractacions dels últims quatre anys i analitzeu-ne les dades resultants:



En relació a la contractació de personal en els últims 4 anys, s'han incorporat 18 persones, de les quals 8 són dones i 10 són homes. Entre altres, s'han contractat persones per als departaments de la policia local, de joventut, biblioteca i brigada municipal. Departaments en els quals s'ha vist necessari augmentar la plantilla per l'augment de tasques a realitzar.

Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?: Sí, hi ha equilibri.

Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària? Sí

Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- Sovint, en els processos de selecció el tribunal està compost de manera paritària.
- En les contractacions dels darrers anys i evolució de les mateixes hi ha paritat.

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Explicitar la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal.
- Millorar en l'ús d'un llenguatge inclusiu a les ofertes o convocatòries d'ocupació.
- Exigir a les empreses externes que tenen relació amb l'ajuntament que vetllin per la igualtat.
- Afavorir la formació en igualtat a les persones que realitzen els processos de selecció.
- Elaborar un protocol que vetlli per uns processos de selecció de personal igualitaris.

Àmbit 4. Formació interna i/o contínua

La formació de la plantilla millora les competències d'aquesta implicant una major capacitat de l'organització d'afrontar nous reptes. Cal, però, que la formació respongui a les necessitats formatives d'homes i dones i no discrimini de manera directa o indirecta a determinats sectors del personal. Així, la planificació de la formació incorporarà la perspectiva de gènere per assegurar-ne l'accés equitatiu.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals



Creuen, les persones que han fet l'entrevista, que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació?: Sí

Perceben diferències, encara que no tinguin les dades, en la participació de dones i homes en la formació que porten a terme?: No

Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua

Es té en compte la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa? No

Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats

Expliqueu com es detecten les necessitats formatives a la vostra organització.: No hi ha una línia al respecte. Sovint és el mateix personal qui sol·licita fer la formació. I en alguns casos han estat els comandaments que han sol·licitat que el personal fes una formació específica.

Expliqueu com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, quin és el procés i quins són els canals de comunicació.: Es sol enviar la informació via correu electrònic, però no de manera sistemàtica.

S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació? No

Participació global de dones i homes a la formació

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

No hi ha un registre unificat de les formacions realitzades pel personal de l'ajuntament.

Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? No

En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? Si es produeixen diferències, afecten les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?: A partir d'aquest nou pla es durà un registre de les formacions i llavors podrem valorar si es donen o no diferències.

Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes? No

Conclusions de l'àmbit de formació interna i/o contínua

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- S'informa a la plantilla de formacions diverses però no de manera sistemàtica
- Es permet participar de formacions, sempre que no afecti al servei, però no està explicat.

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Cal dur un registre de les formacions realitzades (hores de formació, modalitat, horari, lloc de la formació, cost de la formació, etc.) detallant número de dones i homes

- Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua.
- Realitzar formacions en temes d'igualtat (tota la plantilla).
- Tenir en compte la perspectiva de gènere en les formacions (tant si la persona formadora és externa o interna).
- Caldria definir el procés de detecció de les necessitats de formació..
- Garantir que la informació de formació arribi a tota la plantilla, i que aquesta es pugui desenvolupar dins l'horari laboral.
- Garantir mateixes oportunitats a homes i dones per a poder accedir a la formació, informar clarament de qui ha d'autoritzar la formació.

Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament professional fa referència a la possibilitat d'accedir a càrrecs de lideratge i responsabilitat i d'avançar professionalment en una mateixa organització. A dia d'avui, múltiples barreres potenciades per estereotips o prejudicis respecte les capacitats de les dones encara limiten les seves possibilitats d'accedir a aquests càrrecs, i també algunes altres relacionades amb les condicions de treball, com ara els horaris de treball. Eliminar la segregació vertical és imprescindible per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes.

Anàlisi de las respuestas a las entrevistas personales

Creuen, les persones que han realitzat l'entrevista, que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional?: No

Perceben diferències, encara que no tinguin les dades, a les possibilitats de promoció i desenvolupament professional?: No s'especifica

Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional

S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? No

Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors? (Avaluació de l'acompliment. Opinió del/de la superior immediat/a. Funcionament dels equips de treball.): Els processos de promoció són els descrits al conveni i negociats amb la representació sindical.

Es garanteix que els criteris emprats en els processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat? Sí

Quins són els criteris? Els criteris es basen en l'aprovació dels processos de promoció, descrits al conveni i negociats amb la representació sindical

Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? No

Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? Sí





Detalleu per quins canals. L'oferta sempre és pública.

Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència? No

S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres)? No

Conclusions de l'àmbit de la promoció i el desenvolupament professional

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- _ Existència d'un Conveni de treballadors/es
- _ S'està realitzant una Revisió dels Llocs de treball durant el 2020

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- _ Es revisarà si cal crear mecanismes i mesures per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció de llocs de responsabilitat i decisió.



Àmbit 6. Retribució

El sou mitjà de les dones és inferior al sou mitjà dels homes. Aquest fenomen es dona a tots els països, per tots els nivells d'educació, per tots els grups d'edat i ocupació. La discriminació de determinats grups professionals feminitzats, les jornades parcials o les diferències en l'atorgament de complements salarials són els factors principals que contribueixen a generar aquestes desigualtats de remuneració. Cal que les empreses treballin per evitar que aquesta desigualtat es produeixi en el seu sí.

Els apartats següents corresponen a les respostes a l'ítem 6 de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.

Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que a l'entitat una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix?: A la pregunta "creus que es donen certes desigualtats reals entre el personal de l'ajuntament?", un 55% de les respostes són negatives, un 32% són positives i cal destacar que una persona ha respost que creu que sí el seu lloc de treball l'ocupés un home, cobraria més diners; explica, però que pensa que és una situació de país i no només de l'ajuntament. Hi ha tres persones que responen que h desconeixen.

Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes

Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere? No

Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? Sí

En cas negatiu, assenyalau quins llocs en queden fora. Assenyalau el conveni/acord d'aplicació a l'organització.: Actualment s'està realitzant un estudi de RLT a través d'una empresa externa, però encara no tenim el resultat.

Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions? No

Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials? No

Es retribueixen incentius/variables? Sí

Com es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los? Es valora cada cas.

A la vostra entitat hi ha beneficis socials? Sí

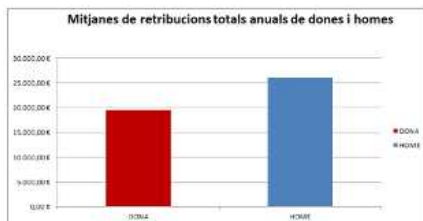
Detalleu quins i els col·lectius que els perceben.

Flexibilitat horària en les entrades i sortides, facilitat per fer les vacances quan la persona vol si no afecta totalment al servei; poder fer teletreball en alguns casos; reducció de la jornada laboral (...), excedències (...); dies personals, etc. Tots aquests beneficis estan aprovats en el conveni de treball.

Manca un registre unificat per poder dir quins són els col·lectius que els perceben.

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu-ne les dades.:



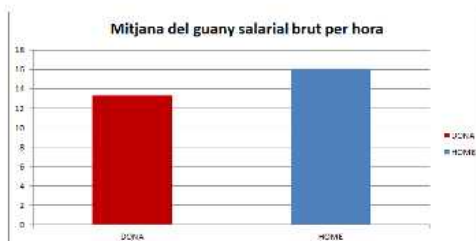
Pel què fa a les diferències entre salaris, s'ha de tenir en compte que l'Administració Pública té un sistema de càlcul salarial molt concret, en què el salari depèn de la categoria laboral. Així doncs, un A1 tindrà la seva base salarial corresponent, sense fer cap diferència en el gènere. També els complements d'antiguitat o altres tipus, es duen a terme amb indicadors objectius (antiguitat, complement de transport si és el cas, etc). Així doncs, en aquest sentit no hi ha bretxa salarial perquè els salaris no presenten diferències entre gènere sinó entre la categoria laboral en qüestió.

Tot i així destaca que els llocs de treball millor retribuïts estan ocupats per homes.

S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals? No

Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu-ne les dades.:



Tal i com es comenta en l'apartat anterior, l'administració Pública té un sistema de càlcul salarial molt concret, en què el salari depèn de la categoria laboral. per tant, els salaris no presenten diferències entre gènere sinó entre la categoria laboral en qüestió

S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora? No

Dones i homes gaudeixen dels mateixos beneficis socials? Sí

Conclusions de l'àmbit de la retribució

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- S'està realitzant una Valoració dels llocs de treball 2020
- Conveni de Treball

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Fer pública la política de retribució : complements voluntaris, complements obligatoris, variables, hores extres, (%dones i % homes i grup professional)
- Registrar la tipologia de beneficis socials i qui en fa ús (disgregat per sexes) per poder valorar-ho amb detall





Àmbit 7. Temps de treball i coresponsabilitat

Compatibilitzar el temps de treball al mercat laboral amb els altres temps de la vida quotidiana és una demanda cada cop més freqüent. És una demanda majoritàriament femenina ja que les dades posen de manifest que les tasques de la llar segueixen sent assumides majoritàriament per dones, fet que afecta directament a la seva vida laboral. Cal que des de les empreses i organitzacions s'ofereixin mesures per conciliar els temps de treball i el familiar o personal ahora, i també que es faciliti que homes i dones es facin coresponsables de tots els treballs.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals

Creuen, les persones que han realitzat l'entrevista, que a l'entitat s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral?: En general, els horaris de l'administració pública com és l'Ajuntament d'Hostalric faciliten l'equilibri entre la vida laboral, familiar, i personal.

Si dones i homes fan un ús diferencial, a què creuen que és atribuïble?: Hi ha diferències: En alguns casos, té a veure amb la conciliació familiar i les càrregues familiars. Les cures són realitzades majoritàriament per les dones.

Quines mesures creuen que es podrien aplicar?: Des de l'ajuntament es facilita la flexibilitat horària, teletreball, etc. (veure conveni)

Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Disposa, l'organització, de mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? Sí

Detalleu les mesures: S'adapten a cada cas, però tenen a veure amb la flexibilitat horària, i, en alguns casos, el teletreball parcial. (veure conveni)

L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadores i treballadors? Sí

Com es recullen les dades pel que fa a responsabilitats familiars de la plantilla? El personal, si ho creu convenient, ho explica al dirigent o responsable de recursos humans.

Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació? Sí

Com es donen a conèixer les mesures? La plantilla sencera està al cas del Conveni dels treballadors i treballadores.

Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització? No

Es potencia l'ús de les mesures de conciliació des del col·lectiu masculí? Sí

Com es potencia aquest ús? Les mesures de conciliació són les mateixes per a dones i per a homes.

El personal directiu ha fet ús d'alguna de les mesures? Sí

Quines? Adaptació de l'horari per necessitats familiars.



Fan un ús equitatiu, dones i homes, dels diferents permisos i/o mesures? Sí

En cas que no en facin el mateix ús, quines creieu que en són les causes? En cas que hi hagi diferències, suposen dificultats d'acceptació de les dones als equips de treball? Aquestes diferències afecten les possibilitats de promoció?: Es realitzarà un registre de l'ús de mesures i/o permisos existents que faciliten l'equilibri entre el temps de treball, personal i família, i es valoraran els resultats obtinguts

Conclusions de l'àmbit del temps de treball i la corresponsabilitat

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- Segons conveni, es disposa de bones mesures de conciliació (però cal saber si homes i dones en fan el mateix ús)
- L'organització té coneixements de les necessitats familiars de l'equip de treball.

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Caldrà dur un registre disgregat per sexe de l'ús de mesures de conciliació, permisos de maternitat, paternitat, lactància, jornada per cura de menors, cura de persones dependents, reducció de jornada per interès particular, excedències per cura de fills/es menors, estudis, etc...

Àmbit 8. Comunicació no sexista

La comunicació o el llenguatge és el mecanisme per mitjà del qual expressem la nostra concepció de la realitat. Una comunicació o llenguatge que invisibilitza a les dones o que transmet estereotips de gènere és sexista i androcèntric, i contribueix a perpetuar la desigualtat. Per aquest motiu, cal un llenguatge inclusiu que no reproduïxi estereotips o rols de gènere i que representi a homes i dones per igual.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals

Com valoren les persones que han fet l'entrevista la importància de l'ús d'una comunicació no sexista?: La plantilla en general té la percepció d'un ús inclusiu del llenguatge.

Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista? No

Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva? No

Conclusions de l'àmbit de la comunicació no sexista

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- S'ofereix/recomana al personal formació en aquest tema
- Es comencen a fer canvis en la comunicació per tal d'aplicar els criteris d'una comunicació no sexista

**Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:**

- Manca un protocol de criteris per una comunicació no sexista
- Caldria una revisió acurada de les comunicacions que realitza l'ajuntament per assegurar que totes les segueixin els criteris d'igualtat i diversitat. I fer-ne un informe
- Introduir una mirada global, tenir en compte la diversitat sexual, de gènere i familiar en tota la documentació.
- Oferir més formació en aquest tema i registrar-la amb separació de sexes.

Àmbit 9. Salut laboral

La prevenció de riscos laborals ha de ser igualitària per a homes i dones. Partint de la premissa que el mercat laboral està segregat i que homes i dones no hi desenvolupen les mateixes tasques, els riscos laborals d'uns i altres són diferents. Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut laboral implica reconèixer aquesta diversitat de circumstàncies i és clau per evitar desigualtats en tots els altres àmbits.

Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere

Disposa, l'organització, d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere? No

Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? No

Protecció de la maternitat i del període de lactància

Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància? Sí

Quins són aquests llocs o activitats? Brigada municipal o policia local, per exemple.

Es tenen en compte mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància? Sí

Quines són les mesures de prevenció implantades? Les establertes al conveni de treball

Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes? No

Conclusions de l'àmbit de la salut laboral**Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:**

- S'apliquen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.
- Es realitza formació de riscos laborals (però manca amb perspectiva de gènere).

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Manca un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere. Caldrà aplicar les mesures sorgides d'aquest estudi per afavorir la igualtat
- Cal realitzar i registrar les formacions en riscos laborals amb perspectiva de gènere (i participació)
- Registrar accidents de treball, baixes per accidents laborals, malalties professionals, dies de baixa, i valorar les diferències si n'hi ha entre homes i dones.

Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

L'assetjament sexual i per raó de sexe són formes de discriminació recollides al Codi Penal. La llei 5/2008 pel dret de les dones a erradicar la violència masclista els emmarca dins la violència en l'àmbit laboral. Alhora, la llei 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin aquests fenòmens i, també arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals

Creuen, les persones entrevistades, que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?: Sí

Creuen, les persones entrevistades, que a l'organització s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o en tenen coneixement?: Sí

Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Disposeu d'un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe? Sí

Indiqueu com s'expressa i la data de realització del protocol: Protocol d'actuació en matèria d'assetjament, aprovat l'any 2013

S'ha comunicat aquest protocol a tota la plantilla? No

S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com el manual d'acollida, el codi ètic, etc.? No

S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe? No

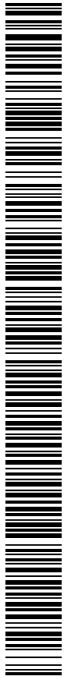
Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament? No

Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any? No

Conclusions de l'àmbit de la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:



- S'està treballant en l'actualització del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, de la identitat de gènere i d'expressió de gènere.

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Pendent de realitzar la comunicació a tot el personal del nou protocol
- Pendent de fer sessió formativa i definir altres necessitats de formació en aquest tema.
- Pendent de decidir espais i equip de referència per a realitzar l'atenció a les situacions d'assetjament (composició de l'equip, formació, etc)
- Incloure el protocol en el manual d'acollida
- Dur un registre de les actuacions realitzades en base a aquest protocol
- Definir mesures de sensibilització al personal de l'ajuntament i a entitats vinculades a l'ajuntament.



PLA D'ACCIÓ

Objectius generals

OG 1 Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre homes i dones (i persones no binaries) .

OG 2 Introduir la perspectiva de gènere als processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball i salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de assetjament sexual i per raó de sexe.

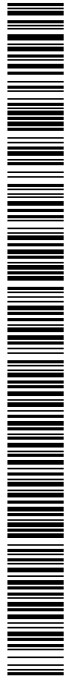
OG3 Sensibilitzar i formar totes les persones en la promoció de la igualtat.

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

La cultura organitzativa fa referència a supòsits, normes i valors compartits per les persones d'una organització. Així doncs, en aquest àmbit mesurarem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'empresa.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat política: creació regidoria d'Igualtat 2019	Acció incipient de la Comissió d'Igualtat
Creació d'una Comissió d'Igualtat	Manca definir les funcions i dedicació del tècnic/a igualtat
Existència d'un Pla d'igualtat 2016- 2019	Manca registre de dades de formació, promoció, etc i recollir-la diferenciant sexes
Percepció que es treballa per aconseguir la igualtat	Existeix la percepció de part d'algunes persones de la plantilla de situacions de no igualtat
Processos de selecció de personal públics i transparents	Manca incloure en el manual d'acollida el Pla d'Igualtat
Comunicació i imatge de la corporació amb continguts relacionats amb les violències de gènere; de la igualtat entre les persones; etc.	Caldria informar a les empreses proveïdores i entitats vinculades del posicionament de l'ajuntament pel que fa la igualtat entre dones i homes, i si s'escau, requerir-los el compliment normatiu en matèria d'igualtat
Conveni col·lectiu treballadors/es laborals on s'inclou el tema d'igualtat	
En els processos de selecció creiem que es preveu la igualtat homes i dones (però caldrà revisar-ho)	



**Objectius específics:**

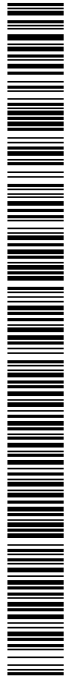
- Incorporar els mitjans necessaris per a la implantació i seguiment del Pla d'Igualtat entre dones i homes
- Fomentar el valor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'ajuntament i a les entitats i empreses amb qui hi ha alguna relació
- Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Acció 1

Objectiu específic	Incorporar els mitjans necessaris per a la implantació i seguiment del Pla d'Igualtat entre dones i homes
Nom de l'acció	Elaboració i aprovació d'un pressupost específic pel Pla d'Igualtat (personal, espai, activitats...)
Descripció de les actuacions	En l'elaboració del pressupost municipal anual s'inclourà una partida que contemplarà les despeses que es generin de les accions d'aquest pla.
Responsable	Àrea d'Igualtat.
Data d'inici	2020-03-30
Data de fi	2023-12-31
Canals de comunicació i difusió	Publicació del pressupost en el portal de transparència.
Indicadors de seguiment i avaluació	1. Elaboració i aprovació d'una partida específica per l'àrea d'Igualtat en el pressupost municipal anual. 2. Informe semestral de seguiment de les despeses. 3. Informe anual d'execució de la despesa.
Recursos humans, materials i econòmics	Personal: personal destinat a l'execució del pla (hores/mes) Materials: disposar d'un espai on treballar (despatx, ordinador, etc.)
Comentaris/Observacions	

Acció 2

Objectiu específic	Fomentar el valor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'ajuntament i a les entitats i empreses amb qui hi ha alguna relació
Nom de l'acció	Donar a conèixer l'essència del Pla d'Igualtat al personal de l'Ajuntament com també a entitats i empreses amb vinculació amb l'Ajuntament.
Descripció de les actuacions	a) Elaboració d'una versió sintetitzada del Pla per tal de fer-ne difusió entre el personal de l'Ajuntament i entitats i empreses (versió impresa i digital) (octubre 2020) b) Publicar en el Portal de Transparència de l'Ajuntament el Pla d'Igualtat complet, i una versió sintetitzada (versió digital). c) Donar a conèixer l'existència del mateix a la xarxes socials de l'Ajuntament. (octubre 2020) d)



Jornada informativa a tota la plantilla de l'Ajuntament: presentació del Pla i intervenció d'una persona externa experta en la matèria. (octubre-novembre 2020) e) Jornada amb les entitats de presentació del Pla d'Igualtat i de recull de necessitats (desembre 2020) f) Posar en coneixement de totes les empreses vinculades amb l'ajuntament de l'existència del pla. (desembre 2020) g) Establir com a protocol l'entrega del Pla d'igualtat sintetitzat a totes les empreses que comencin a treballar amb l'ajuntament i a noves incorporacions a la plantilla (des del gener 2021- finalitzar el pla)

Responsable	Àrea d'Igualtat.
Data d'inici	2020-09-15
Data de fi	2024-06-01
Canals de comunicació i difusió	Canals propis de l'Ajuntament per posar-nos en contacte amb la plantilla de treballadors i amb les entitats i associacions del municipi. El Pla d'Igualtat podrà ser consultat al portal de transparència de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	1. Disposar del Pla d'igualtat sintetitzat en versió paper i en versió digital. 2. Publicació al portal de transparència de l'ajuntament i les xarxes socials del Pla i del Pla sintetitzat. 3. Memòria de la Jornada informativa de presentació del Pla d'igualtat (amb registre de participació). 4. Memòria de la Jornada de presentació a les entitats del Pla d'igualtat (amb llistat de participació), i recull de les aportacions i necessitats expressades. 5. Registre d'empreses a les quals s'ha fet arribar el Pla d'igualtat sintetitzat. 6. Registre de personal de l'Ajuntament a qui s'ha fet arribar el Pla per poder assegurar que arriba a tothom i també a les noves incorporacions a la plantilla.
Recursos humans, materials i econòmics	Àrea d'Igualtat. Regidor de Participació i Promoció econòmica. Responsable de RRHH. Àrea de comunicació Persona externa que participarà en la jornada de presentació i pressupost que generi. Pressupost per la versió imprimible del Pla sintetitzat. Equipament de l'ajuntament (Centre Cultural Serafí Pitarra i Sala Praetorium)
Comentaris/Observacions	Les necessitats recollides en la jornada informativa de les entitats, pot ser que deriven en noves accions que caldrà definir, calendaritzar i pressupostar.

Acció 3

Objectiu específic	Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Nom de l'acció	Incorporar la perspectiva de gènere en tots els programes, projectes i accions a dur a terme per l'Ajuntament.
Descripció de les actuacions	a) Diagnosi: Elaboració d'un llistat dels projectes, programes, subvencions propis de l'Ajuntament per tal de revisar el tractament que es fa de la perspectiva de gènere. Revisar les convocatòries de personal per tal de revisar el tractament que fan de la perspectiva de gènere. b) Elaborar la proposta de com incorporar la perspectiva de gènere a partir de la diagnosi. c) Implementar la proposta.
Responsable	Àrea d'Igualtat.

Data d'inici	2022-06-15
Data de fi	2023-06-15
Canals de comunicació i difusió	Canals interns de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	1. Informe de resultats de la diagnosi. 2. Proposta presentada per incorporar la perspectiva de gènere en projectes, programes i subvencions, i convocatòries de personal (accions detallades i calendari)
Recursos humans, materials i econòmics	Àrea d'Igualtat. RRHH i personal que gestiona i treballa en els diversos programes, projectes i actuacions en qüestió.
Comentaris/Observacions	

Àmbit 2. Condicions laborals

La desigualtat persisteix en les menors taxes d'ocupació de les dones respecte als homes, en la segregació ocupacional, en les majors dificultats per desenvolupar una carrera professional i accedir a llocs de responsabilitat i decisió o, entre d'altres, en les diferències salarials de dones i homes, fins i tot, quan realitzen feines d'igual valor. Per tal de respectar l'equitat i d'aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La plantilla de personal de l'ajuntament és totalment paritària (50% dones i 50% homes)	Les condicions laborals són igualitàries. Caldria millorar, potser, en el registre i les causes de la diferència de tipus jornada entre homes i dones
Valorant l'antiguitat del personal també trobem que es manté la paritat.	
Si analitzem la mitjana d'edat veiem que és la mateixa per a dones i homes (48 anys)	
Finalment, valorant la tipologia de contractes, hi ha gairebé el mateix nombre de dones i d'homes en cada tipus de contracte.	

Objectius específics:

- Garantir que els processos de selecció tenen en compte la igualtat

Acció 1

Objectiu específic	Garantir que els processos de selecció tenen en compte la igualtat
Nom de l'acció	Elaborar un protocol, l'aplicació del qual garanteixi la igualtat en als processos de selecció de personal.
Descripció de les actuacions	a) Revisar tot el procés de selecció de personal, des de la convocatòria fins a la fase final. b) Elaborar la proposta de protocol



que garanteixi la igualtat en els processos de selecció. c)Garantir l'aplicació del protocol.

Responsable	Àrea d'Igualtat.
Data d'inici	2021-06-01
Data de fi	2023-06-01
Canals de comunicació i difusió	Canals interns de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment i avaluació	1. Informe de la revisió dels processos de selecció valorats (detallant nombre tipologies, etc). 2. Elaboració de la proposta de protocol per garantir la igualtat en els processos de selecció. 3. Seguiment de l'aplicació de la proposta
Recursos humans, materials i econòmics	Àrea d'Igualtat. Àrea de RRHH
Comentaris/Observacions	

Àmbit 3. Accés a l'organització

La participació de les dones al mercat laboral encara dista molt de la dels homes. Aquesta participació desigual prové d'estereotips de gènere que encara limiten l'accés de les dones al mercat laboral, ja que, tot i partir de les mateixes condicions, en moltes ocasions no s'apliquen criteris objectius que sistematitzin el procés de selecció i garanteixin un tracte igualitari. El procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, tot garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Sovint en els processos de selecció el tribunal està compost de manera paritària.	Explicitar la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal.
Les contraccions dels darrers anys i evolució de les mateixes hi ha paritat.	Millorar en l'ús d'un llenguatge inclusiu a les ofertes o convocatòries d'ocupació.
	Exigir a les empreses externes que tenen relació amb l'ajuntament que vetllin per la igualtat.
	Afavorir la formació en igualtat a les persones que realitzen els processos de selecció.
	Elaborar un protocol que vetlli per uns processos de selecció de personals igualitaris

Objectius específics:

- Incloure la perspectiva de gènere en totes les ofertes de treball
- Promoure la formació en matèria d'igualtat de gènere a les persones que formen part dels processos de selecció
- Tenir en compte que les empreses que fan algun servei a l'ajuntament contemplin la perspectiva de gènere



Àmbit 4. Formació interna i/o contínua

La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals alhora que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits. La formació és, doncs, una inversió profitosa per al conjunt de l'organització. És necessari que en la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua s'incorpori la perspectiva de gènere. L'empresa ha de garantir que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar la formació que ofereix.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>S'informa a la plantilla de formacions varies però no de manera sistemàtica</p> <p>Es permet participar en activitats formatives</p>	<p>Cal dur un registre les formacions realitzades (hores de formació, modalitat, horari, lloc de la formació, cost de la formació, etc) detallant nº dones i nº homes</p> <p>Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o continua</p> <p>Realitzar formacions en temes d'igualtat (tota la plantilla)</p> <p>Tenir en compte la perspectiva de gènere en les formacions (tant si la persona formadora és externa o interna)</p> <p>Caldria definir el procés de detecció de les necessitats de formació</p> <p>Garantir que la informació de formació arribi a tota la plantilla, i que aquesta es pugui desenvolupar dins l'horari laboral</p> <p>Garantir mateixes oportunitats a homes i dones per a poder accedir a la formació, i informar clarament qui ha d'autoritzar la formació.</p>

Objectius específics:

- Formar al personal de l'ajuntament en temes d'igualtat
- Fomentar una oferta formativa en condicions d'igualtat
- Garantir que l'oferta inclogui la perspectiva de gènere



Acció 1

Objectiu específic	Fomentar una oferta formativa en condicions d'igualtat
Nom de l'acció	Elaborar un registre de la formació a la qual accedeix cadascuna de les persones treballadores de l'Ajuntament.
Descripció de les actuacions	S'elaborarà un registre de les formacions rebudes tenint en compte: contingut, cost, hores de formació, horari de formació, accessibilitat de la mateixa, etc.
Responsable	Àrea d'Igualtat. RRHH
Data d'inici	2020-11-02
Data de fi	2021-11-02
Canals de comunicació i difusió	Canals interns de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment i avaluació	1. Haver dissenyat el model de registre i la manera de dur-ho actualitzat 2. Seguiment del mateix 3. Valoració del registre a l'any d'execució del pla i disseny d'accions en funció de la valoració feta
Recursos humans, materials i econòmics	Àrea d'Igualtat. RRHH
Comentaris/Observacions	

Acció 2

Objectiu específic	Garantir que l'oferta inclogui la perspectiva de gènere
Nom de l'acció	Les formacions en què participi o organitzi el personal de l'ajuntament (ja siguin externes o internes) cal que incorporin la perspectiva de gènere en la mesura del possible.
Descripció de les actuacions	Quan s'hagi de contractar una empresa de formació es tindrà en compte que aquesta incorpori la perspectiva de gènere en la seva formació.
Responsable	Àrea d'Igualtat.
Data d'inici	2021-03-30
Data de fi	2023-11-30
Canals de comunicació i difusió	Canals interns de l'ajuntament
Indicadors de seguiment i avaluació	1. Sol·licitar a les empreses de formació si incorporen la perspectiva de gènere de la seva formació. 2. Llistat de formacions realitzades per encàrrec de l'ajuntament amb empreses que han inclòs la perspectiva de gènere
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos bàsics d'oficina.
Comentaris/Observacions	

Acció 3

Objectiu específic	Formar al personal de l'ajuntament en temes d'igualtat
Nom de l'acció	Formació en matèria d'igualtat al personal de l'Ajuntament.
Descripció de les actuacions	Elaborar una diagnosi de necessitats de formació del personal de l'ajuntament en temes d'igualtat. En base als resultat elaborar la



proposta de formació anual. Publicar-la i facilitar l'accés de tot el personal a aquesta formació.

Responsable	Àrea d'Igualtat.
Data d'inici	2020-11-15
Data de fi	2021-11-15
Canals de comunicació i difusió	Canals interns de comunicació
Indicadors de seguiment i avaluació	1. Diagnosi realitzada de necessitats de formació del personal de l'ajuntament en matèria d'igualtat. 2. Pla anual de formació. 3. Recull d'entitats formadores o ofertes formatives públiques. 4. Mecanisme de difusió de la formació a la plantilla. 5. Valoració del personal de l'Ajuntament que ha participat de la formació.
Recursos humans, materials i econòmics	Àrea d'Igualtat. Pressupost per poder contractar a entitats formadores.
Comentaris/Observacions	

Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua essent una assignatura pendent a l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge segueixen encara presents, tal i com ho explica el concepte del "sostre de vidre", que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions. Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional es converteix en un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Existència d'un Conveni de treballadors/es S'està realitzant una Revisió dels Llocs de treball durant el 2020	Es revisarà si calen crear mecanismes i mesures per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció de llocs de responsabilitat. i decisió.

Objectius específics:

- Garantir la igualtat d'oportunitats al desenvolupament professional

Acció 1

Objectiu específic	Garantir la igualtat d'oportunitats al desenvolupament professional
Nom de l'acció	Revisar si calen crear mecanismes i mesures per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció de llocs de responsabilitat i decisió.



Descripció de les actuacions	Revisar si calen crear mecanismes i mesures per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció de llocs de responsabilitat i decisió.
Responsable	Àrea Igualtat
Data d'inici	2021-09-01
Data de fi	2022-09-04
Canals de comunicació i difusió	Canals interns de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment i avaluació	1.- Informe de la revisió de les mesures i mecanismes i proposta de millora si s'escau
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/Observacions	

Àmbit 6. Retribució

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. La bretxa salarial, mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes. Com consta als informes de la UE, és una qüestió causada per una sèrie de factors interrelacionats, els més importants dels quals són: discriminació a determinades categories laborals i a determinats sectors d'activitat; jornades parcials; diferències pel que fa al cobrament de complements salarials i plusos; infravaloració de les aptituds i competències considerades pròpies de treballs més feminitzats, així com la necessitat de compaginar la vida laboral amb les responsabilitats familiars.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
S'està realitzant una Valoració dels llocs de treball 2020	Fer pública la política de retribució : complements voluntaris, complements obligatoris, variables, hores extres, (%dones i % homes i grup professional)
Conveni de Treball	Registrar la tipologia de beneficis socials i qui en fa ús (disgregat per sexes) per poder valorar-ho amb detall

Objectius específics:

- Garantir l'equitat salarial de dones i homes que ocupen un mateix o similar lloc de treball

Acció 1

Objectiu específic Garantir l'equitat salarial de dones i homes que ocupen un





mateix o similar lloc de treball

Nom de l'acció	Fer pública la política de retribució: complements voluntaris, complements obligatoris, variables, hores extres, (%dones i % homes i grup professional)
Descripció de les actuacions	Fer pública la política de retribució: complements voluntaris, complements obligatoris, variables, hores extres, (%dones i % homes i grup professional)
Responsable	Àrea Igualtat
Data d'inici	2021-09-04
Data de fi	2021-12-04
Canals de comunicació i difusió	Els canals de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment i avaluació	1.- Elaboració de documentació amb la informació i la publicació del mateix
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/Observacions	

Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

L'ordenació del temps de treball per millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida és un tema que cada cop preocupa més la societat i les empreses. La major dedicació de les dones a les tasques de cura és un element central en el manteniment dels nivells de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, en el reconeixement professional i retributiu i en el manteniment de la doble presència o doble jornada. Les empreses han d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones indistintament per tal de potenciar la corresponsabilitat.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Segons el conveni, tenim bons mesures de conciliació. L'organització té coneixements de les necessitats familiars de l'equip de treball	Caldrà dur un registre disgregat per sexe de l'ús de mesures de conciliació, permisos maternitat, paternitat, lactància, jornada per cura de menors, cura persones dependents, reducció jornada per interès particular, excedències per cura de fills/es menors, estudis, etc....

Objectius específics:

- Garantir condicions de conciliació que no generin desigualtats

Acció 1



Objectiu específic	Garantir condicions de conciliació que no generin desigualtats
Nom de l'acció	Registrar de manera sistematitzada les mesures de conciliació (disgregades per sexe).
Descripció de les actuacions	Registrar de manera sistematitzada les mesures de conciliació (disgregades per sexe): flexibilitat horària, setmana laboral comprimida, permisos paternitat i maternitat, jornada reduïda per cura de menors o de persones depenent, per interès particular, estudis... amb l'objectiu de valorar quin ús fan d'aquestes mesures dones i homes.
Responsable	Àrea d'Igualtat.
Data d'inici	2021-09-15
Data de fi	2023-12-31
Canals de comunicació i difusió	
Indicadors de seguiment i avaluació	Registre de mesures de conciliació.
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/Observacions	

Àmbit 8. Comunicació no sexista

El llenguatge i la comunicació, en general, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua contribueix a ocultar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, tot evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
S'ofereix/recomana al personal formació en aquest tema	Manca un protocol de criteris per una comunicació no sexista
Es comencen a fer canvis en la comunicació per tal d'aplicar els criteris d'una comunicació no sexista	Caldria una revisió acurada de les comunicacions que realitza l'ajuntament per assegurar que totes les segueixin els criteris d'igualtat i diversitat. I fer-ne un informe
	Introduir una mirada global, tenir en compte la diversitat sexual, de gènere i familiar en tota la documentació.
	Oferir més formació en aquest tema i registrar-la amb separació de sexes .

Objectius específics:

- Definir una política interna per a l'ús de la comunicació no sexista

- Aplicar una comunicació no sexista en tota la documentació que surt de l'ajuntament
- Revisar l'ús del llenguatge en els equipaments municipals

Acció 1

Objectiu específic	Aplicar una comunicació no sexista en tota la documentació que surt de l'ajuntament
Nom de l'acció	Realitzar una diagnosi de les comunicacions que realitza l'ajuntament, internes i externes.
Descripció de les actuacions	Es revisarà la normativa existent en relació a l'estil de comunicació. Es revisarà la documentació administrativa i publicitària que es genera des de l'ajuntament amb l'objectiu de veure si es segueixen els criteris de comunicació no sexista. Caldrà tenir en compte també la diversitat afectiva i familiar.
Responsable	Àrea d'Igualtat.
Data d'inici	2021-12-1
Data de fi	2023-12-1
Canals de comunicació i difusió	Canals interns de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	1. Informe detallat de la documentació revisada i la valoració de l'aplicació o no de criteris no sexistes. 2. Proposta de millora pel que fa a l'ús d'una comunicació no sexista i inclusiva.
Recursos humans, materials i econòmics	Àrea d'Igualtat. Responsables de les diverses àrees de l'Ajuntament.
Comentaris/Observacions	

Acció 2

Objectiu específic	Revisar l'ús del llenguatge en els equipaments municipals
Nom de l'acció	Revisar la cartelleria i retolació dels equipaments municipals per veure si compleixen els criteris de comunicació no sexista.
Descripció de les actuacions	a) Es detallaran tots els equipaments que s'han de revisar, i es farà un informe de la retolació i cartelleria. b) Es realitzarà la proposta de millora amb un calendari i pressupost per a desenvolupar les accions necessàries.
Responsable	Àrea Igualtat. Responsables dels diversos equipaments.
Data d'inici	2021-12-1
Data de fi	2023-12-1
Canals de comunicació i difusió	Canals interns de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	1. Informe de la diagnosi. 2. Proposta de millora. 3. Resultats de les accions.
Recursos humans, materials i econòmics	Àrea Igualtat. Responsables dels equipaments. Recursos materials i econòmics derivats de la proposta de millora.
Comentaris/Observacions	



Acció 3

Objectiu específic	Definir una política interna per a l'ús de la comunicació no sexista
Nom de l'acció	Facilitar al personal de l'Ajuntament formació i eines per a un ús del llenguatge no sexista i inclusiu.
Descripció de les actuacions	a) Conèixer les diverses formacions que organismes com el Departament de Treball, EACP, Diputació de Girona i altres entitats ofereixen al respecte. b) Posar en coneixement del personal l'existència d'aquesta formació. c) Facilitar-ne l'accés.
Responsable	Àrea d'Igualtat.
Data d'inici	2021-03-1
Data de fi	2022-03-31
Canals de comunicació i difusió	Canals interns
Indicadors de seguiment i avaluació	1. Recull de les ofertes formatives en matèria d'igualtat i difusió de les mateixes 2. Registre de formació anual (amb disgregació de sexes)
Recursos humans, materials i econòmics	Àrea d'Igualtat.
Comentaris/Observacions	

Àmbit 9. Salut laboral

Segons l'Organització Internacional del Treball, la creixent proporció de dones entre la força de treball planteja una sèrie de qüestions relatives als diferents efectes dels riscos laborals sobre els homes i sobre les dones. Això indica que cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques. El Pla de prevenció de riscos laborals i el Pla d'igualtat són els millors instruments per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat i salut laboral. La coordinació i interrelació entre ambdós plans és necessària per a la bona gestió de la prevenció.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
S'apliquen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància . Es realitza formació de riscos laborals (però manca amb perspectiva de gènere).	Manca un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere. Caldrà aplicar les mesures sorgides d'aquest estudi per a afavorir l'igualtat Cal realitzar i registrar les formacions en riscos laborals amb preservativa de gènere (i la participació dels mateixos) Registrar accidents de treball, baixes per accidents laborals, malalties professionals, dies de baixa, i valorar les diferències si n'hi ha entre homes i dones.



Objectius específics:

- Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos, amb perspectiva de gènere

Acció 1**Objectiu específic**

Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos, amb perspectiva de gènere

Nom de l'acció

Inclusió dels aspectes de gènere en l'avaluació de riscos laborals i en la prevenció dels mateixos

Descripció de les actuacions

Tenint en compte que les diferències de gènere en les condicions de treball tenen una gran repercussió sobre les desigualtats en salut dels homes i les dones. I que històricament els riscos laborals per a la seguretat i la salut de les dones, en comparació amb les dels homes, han estat infravalorats tant pel que fa a la investigació com a la prevenció. a) Realitzar una valoració de riscos amb perspectiva de gènere on es separi els riscos per la salut i els riscos per a la seguretat; b) Realitzar els canvis/millores en els llocs de treball que es valorin necessaris per garantir la seguretat i la salut.

Responsable

Àrea d'Igualtat.

Data d'inici

2021-02-15

Data de fi

2022-02-24

Canals de comunicació i difusió

Canals propis de l'ajuntament

Indicadors de seguiment i avaluació

1. Informe de la valoració de riscos amb perspectiva de gènere on es separi els riscos per la salut i els riscos per a la seguretat. 2. Proposta de canvis/millores en els llocs de treball que es valorin necessaris per garantir la seguretat i la salut.

Recursos humans, materials i econòmics

Empresa externa que gestiona la prevenció de riscos laborals.

Comentaris/Observacions**Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**

La violència a l'àmbit laboral consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina i que pot adoptar dues tipologies: - assetjament per raó de sexe i assetjament sexual -. En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
S'està treballant en l'actualització del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe,	Pendent de realitzar la comunicació a tot el personal del protocol.





d'orientació sexual, de la identitat de gènere i d'expressió de gènere.	<p>Pendent de fer sessió formativa i definir altres necessitats de formació en aquest tema.</p> <p>Pendent de decidir espais i equip de referència per a realitzar l'atenció a les situacions d'assetjament (composició de l'equip, formació, etc).</p> <p>Incloure el protocol en el manual d'acollida.</p> <p>Dur un registre de les actuacions realitzades en base a aquest protocol.</p> <p>Definir mesures de sensibilització al personal de l'ajuntament i a entitats vinculades a l'ajuntament.</p>
---	--

Objectius específics:

- Donar a conèixer el Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, i saber identificar situacions d'assetjament

Acció 1

Objectiu específic	Eradicar qualsevol conducta d'assetjament i garantir un entorn de treball respectuós
Nom de l'acció	Publicació del Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, i difusió entre el personal de l'Ajuntament.
Descripció de les actuacions	a) Es publicarà el nou Protocol i es dotarà de pressupost per la seva execució. b) A continuació es desenvoluparan les accions que es defineixen en el Pla.
Responsable	Àrea d'Igualtat.
Data d'inici	2020-12-1
Data de fi	2021-01-31
Canals de comunicació i difusió	Canals interns de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment i avaluació	1. La publicació del Protocol i la realització de les accions definides en el mateix. 2. Informe de seguiment anual de les actuacions que s'han desenvolupat
Recursos humans, materials i econòmics	Àrea d'Igualtat.
Comentaris/Observacions	

